人口统计学特征对公共服务动机有什么影响？来自元分析的证据[1]

胥 彦 李超平

(中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所, 北京 100872)

摘 要 采用元分析方法探讨人口统计学特征与公共服务动机之间的关系。经筛选, 共纳入 138 篇 492 个独立样本(N = 1078442)。结果发现, 性别、年龄、教育程度、组织任期、工作任期、职位等级和收入与公共服务动机之间均呈显著的正相关关系, 且与公共服务动机不同维度之间的关系均存在差异, 婚姻状况与公共服务动机间不存在显著的相关关系。此外, 公共服务动机测量工具、测量时间点和文化背景对部分人口统计学特征与公共服务动机之间的关系有调节作用。研究结果为人口统计学特征如何影响公共服务动机提供了较为精确的估计, 对于发展公共服务动机理论，激励员工工作积极性，提高公共部门服务水平都有重要意义。

关键词 公共服务动机; 人口统计学特征; 元分析; 公共服务动机测量工具; 文化背景

1 引言

公共组织的公共服务水平直接影响到每一个人的切身利益, 对维护国家经济社会的稳定具有十分重要的作用。公共组织中雇员的工作态度和行为, 则是决定公共组织服务水平的基石(包元杰, 李超平, 2016)。公共服务动机(Public Service Motivation, PSM)是指个体为了增进他人和社会的利益, 而服务他人的心理倾向(Perry, 1996)。自 1990 年概念提出以来, 就引起了学者们的广泛关注, 现已成为公共部门人力资源管理的热点议题(Vandenabeele, Brewer, & Ritz, 2014; 李锐, 毛寿龙, 2015)。

以往研究在探索公共服务动机的决定因素时, 往往都强调了人口统计学特征、个人特质以及组织和工作情境因素的作用。例如, 宗教信仰、大五人格和组织的社会化过程等通常都被认为是影响公共服务动机发展的重要因素, 但是, 很少有研究专门探讨人口统计学特征对公

[1] 收稿日期: 2020-03-16

* 国家自然科学基金资助(71772171, 71372159); 教育部人文社会科学规划基金项目资助(17YJA630073); 中国人民大学 2019 年度拔尖创新人才培育资助计划成果。

通信作者: 李超平, E-mail: lichaoping@ruc.edu.cn。

共服务动机的影响(Parola, Harari, Herst, & Prysmakova, 2018)。另一方面，现如今在全球范围内, 公共组织都面临着劳动力老龄化、性别平衡压力、年轻员工资质过剩感严重和职业晋升天花板等问题, 了解人口统计学特征在公共服务动机发展中的作用, 不仅有助于促进公共服务动机理论的发展, 厘清公共服务动机产生和发展的过程与特点, 也能够为探索和解释公共服务动机与员工态度、行为和结果的关系提供研究基础(Perry, Hondeghem, & Wise, 2010)。

与其他复杂且难以度量的影响因素不同，人口统计学特征变量可以客观度量, 且较为稳定, 不会受到反向因果关系的影响, 更容易得出因果关系的结论(Vandenabeele et al., 2014), 因此, 绝大部分研究的结论都认可人口统计学特征会影响个体的公共服务动机。然而, 这些结论之间却存在很大差异: 比如大多数研究认为女性的公共服务动机水平高于男性(Perry, 1997; Giauque, Anderfuhren-Biget, & Varone, 2013; 包元杰, 李超平, 2016), 但也有研究认为男性公共服务动机水平更高(叶先宝, 赖桂梅, 2011); 有研究认为年龄越大公共服务动机水平越高(Giauque et al., 2013; Chen & Hsieh, 2015), 但也有研究认为年轻雇员的公共服务动机水平反而更高(Liu & Tang, 2011; Liu, Hu, & Cheng, 2015); 部分学者认为教育程度与公共服务动机间关系是正向的(Bright, 2011; Giauque et al., 2013), 但也有学者认为是负向的(Potipiroon & Ford, 2017; Stritch & Christensen, 2016)。人口统计学特征变量是公共服务动机实证研究中分析最多的变量, 但大多数研究都将其作为干扰变量进行控制, 并没有进行更深一步的解释, 导致目前对于人口统计学特征与公共服务动机间的关系仍存在很大分歧, 人口统计学特征对公共服务动机的系统影响亟待探索。

元分析(meta-analysis)是对实证研究结论进行定量归纳和总结的系统性分析方法, 能够在最大程度上避免抽样和测量方面的误差, 尽可能真实地呈现变量之间的关系(Aguinis, Pierce, Bosco, Dalton, & Dalton, 2011; Hunter & Schmidt, 2004; 段锦云, 张晨, 徐悦, 2016)。国外有学者对人口统计学特征与公共服务动机之间的关系进行过元分析(Parola et al., 2018; Harari, Herst, Parola, & Carmona, 2016), 但是涉及的变量较少, 也没有纳入中文文献, 缺乏对人口统计学特征与公共服务动机之间关系调节效应的分析, 研究结论普适性不足。本研究结合中英文实证研究结果, 运用元分析方法探讨典型人口统计学特征对公共服务动机的影响, 同时考虑不同的公共服务动机测量工具、测量时间点以及文化背景对二者之间关系的影响, 厘清二者之间的真实关系和可能的影响因素，弥补现有研究的不足，为人口统计学特征如何影响公共服务动机提供较为精确的估计, 帮助研究者明确公共服务动机是如何发展的, 为今后进一步解释公共服务动机与其他变量之间的关系提供研究基础, 也为公共组织的管理者

提高员工公共服务动机水平提供科学的建议。

2 文献综述和假设

2.1 公共服务动机的概念与测量

公共服务动机产生于美国公共管理领域的“新公共管理”改革, 公共服务动机比较难以明确界定和操作化, 原因在于公共服务动机其实是一个内在的心理过程, 是一个多维度、难捉摸的抽象概念(叶先宝, 赖桂梅, 2011); 同时, 个体的公共服务动机会随时间而变化(Rainey, 1997; 朱光楠, 李敏, 严敏, 2012), 其受个体社会化过程的影响, 并不是一成不变的。目前，较为权威和被学界认可的公共服务动机概念是指个体对只存在于或者主要存在于公共机构和组织的动机做出反应的倾向(Perry & Wise, 1990), 由于公共组织目的即是增进他人和社会利益, 公共服务动机可以理解为个体为了增进他人和社会的利益, 而服务他人的心理倾向, 即一种内在的利他心理倾向。

Perry 认为公共服务动机主要包括参与公共政策制定的吸引力(attraction to public policy making, APM)、公共利益承诺(commitment to the public interest, CPI)、同情心(compassion, COM)和自我牺牲(self-sacrifice, SS)四个维度(Perry, 1996), 学者们基于各自所在的文化情境, 对 Perry 的四维结构在不同文化背景下的适用性进行了探索和反思(Kim, Vandenabeele, Wright, Andersen, Cerase, & Christensen et al., 2013; Giauque, Ritz, Varone, Anderfuhren-Biget, & Waldner, 2011; Liu, Tang, & Zhu, 2008), 各维度的精确含义和尺度因文化和语言的不同而有所差异。部分学者也曾提出过不同意见, 如 Coursey 和 Pandey(2007), Vandenabeele(2007), Leisink 和 Steijn(2009)认为公共服务动机应该包括三个维度; Wright, Christensen 和 Pandey(2013)认为也可以使用单维度对公共服务动机进行测量。国内有学者也对广泛使用的公共服务动机量表在中国的适用性进行了验证和修订(曾军荣, 2008; 李明, 叶浩生, 2012; 李小华, 2008; 叶先宝, 赖桂梅, 2011; 包元杰, 李超平, 2016; 王亚华, 舒全峰, 2018)。

2.2 研究假设

与公共服务动机决定因素相关的理论模型都强调了社会化的作用(Perry, 1997, 2000), 人口统计学特征是公认的影响公共服务动机的潜在因素, 不同特征的个体公共服务动机水平不同。通过对已有研究的总结发现, 性别、年龄、教育程度、婚姻状况、组织任期、工作任期、职位等级和收入都会潜在地影响个体的公共服务动机水平。

依据自我决定理论(self-determination theory), 个体具有追求自我决定的需求, 为他人和

社会服务既有可能是为了追求个人利益的最大化或者避免损失, 也有可能是为了获得内心满足(Perry, 1996)。从社会化的过程来看, 女性比男性更倾向于社会化，更能够对他人表现同情心(Wood & Eagly, 2010), 为他人服务的动机更强, 继而表现出更高水平的公共服务动机(Pandey & Stazyk, 2008; Parola et al., 2018)。因此, 提出假设 1: 性别会影响个体的公共服务动机, 女性的公共服务动机整体水平更高。具体到公共服务动机的分维度, 男性对个人利益最大化或者规避风险损失的需求相对更高, 在社会工作中更加活跃, 在组织中担任行政职务的比例较高(Giauque et al., 2013), 因此, 参与公共政策制定和做出公共利益承诺带给男性的满足感更高; 女性对同情心的需求相对更高, 同情心更能给予她们满足感(Camilleri, 2007), 然而, 女性不太可能只从事公共生活(Davis, Marlowe, & Pandey, 2006), 还需要更多兼顾家庭生活, 在需要做出自我牺牲时考虑的因素更多。因此, 提出假设 2: 性别对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 男性在参与公共政策制定的吸引力和公共利益承诺以及自我牺牲维度上高于女性, 女性则在同情心维度上高于男性。

根据发展阶段理论(psychosocial development theory), 随着年龄的增长, 人们对代际的关注增加, 对社会产生持久积极影响的愿望也在增加, 愈发地同情下一代, 希望为下一代提供服务和指导(Parola et al., 2018), 而公共服务恰是人们影响他人生活和整个社会的手段(Pandey & Stazyk, 2008)。因此, 提出假设 3: 年龄与个体的公共服务动机正相关, 年龄越大公共服务动机水平越高。具体到公共服务动机的分维度, 随着年龄的增长, 个体越来越不容易离开组织, 更愿意与组织荣辱与共(曹霞, 瞿皎姣, 2014), 对公共利益使命的承诺和认同也更强, 同时对他人和社会的同情心也更高, 能够主动表现更多对社会有利的态度和行为。但是, 从心理学上看，一个人随着年龄的增长会逐步降低他对事物的期望，并会对工作的态度产生重要作用(陈鼎祥, 刘帮成, 隆添伊, 2019), 年龄越大越追求自我, 对参与政策制定的积极性往往会慢慢降低(Camilleri, 2007)。因此, 提出假设 4: 年龄对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 年龄越大公共利益使命承诺和自我牺牲以及同情心更强, 参与政策制定的积极性则随年龄增长而降低。

个人的成长经验对于公共服务动机的形成发展来说很重要, 包括受教育经验、家庭经验和专业经验(Perry, 1997)。社会学习理论(social learning theory)认为个体总是在积极争取更多学习和提升的机会(Bandura, 1977), 经验的积累就来自于个体不断地适应、学习和成长。从受教育经验的获取和积累来看, 受教育程度会对个体的学习能力和认知灵活性等产生影响(Crone, Ridderinkhof, Worm, Somsen, & van der Molen, 2004)。受过高等程度教育的个体组织

学习能力更强(段锦云等, 2016), 社会责任感更高, 有能力也愿意使用自己的知识回报和奉献社会。因此，提出假设 5: 教育程度与个体的公共服务动机正相关, 教育水平越高, 个体公共服务动机水平越高。具体到公共服务动机的分维度, 受教育程度高的个体总是在积极争取更多学习和提升的机会, 参与公共政策制定和致力于公共利益对他们来说更具有吸引力, 能够体现个人价值; 同时, 受教育程度高的个体也能够更加同情他人(Perry, 1997), 但是他们在需要自我牺牲时也更加理性, 所考虑的因素如成本和受益更多。因此, 提出假设 6: 教育程度对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 受教育程度越高在参与政策制定和承诺公共利益以及同情心维度上得分更高, 自我牺牲的可能性则随教育水平升高而降低。

从家庭经验的获取和积累来看, 工作和家庭之间的资源是存在互相助益的, 在工作中所获得的资源有助于增强个体在家庭的表现, 家庭中获得的资源有助于增强个体在工作中的表现(Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)。公共组织中的已婚雇员从家庭中获取更多的资源和经验, 在从事社会服务的工作过程中表现更积极, 尤其婚姻情况稳定者可以有更好的心态投入到自己的工作中(马英, 洪晓楠, 2015)。因此，提出假设 7: 婚姻情况对公共服务动机有一定影响, 已婚者公共服务动机整体水平越高。具体到公共服务动机的分维度, 一般来讲, 已婚者心智较为成熟, 更关注于整体利益, 婚姻经历赋予个体的责任感也使得他们更倾向于承诺公共利益, 对他人尤其是弱者更具有同情心, 但是已婚者由于顾及家庭, 可能不太容易做出自我牺牲。因此，提出假设 8: 婚姻状况对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 已婚者在参与政策制定和做出公共利益承诺以及同情心维度上得分更高, 但是自我牺牲的可能性相对较小。

从专业经验的获取和积累来看, 根据资源保存理论(conservation of resources theory), 人们重视资源并会主动获取资源, 社会关系、社会支持、工作发展机会和参与决策的程度等都可被个体视为有价值的资源(曹霞, 瞿皎皎, 2014), 关键的资源能够使得个体提高行动和动机的能力(毛凯贤, 李超平, 2018)。个体刚进入公共组织中或刚从事为公共利益服务的工作时, 需要不断学习和适应, 随着工作时间推移, 个体能够获得越来越多的资源和经验, 使得他们能够更加积极地参与和投入社会服务。因此，提出假设 9 和 10: 组织任期和工作任期与个体的公共服务动机水平正相关。具体到公共服务动机的分维度, 随着个体获得的资源越多, 他们对公共利益的使命承诺也随着时间推移增加(Romzek, 1990), 对他人和社会的同情心也在增加, 愿意牺牲自己的部分资源帮助组织新成员乃至社会公众。但是, 任期的增加往往伴随着年龄的增长, 对参与政策制定的积极性往往也会随着工作期望的降低而减少(Camilleri, 2007)。因此，提出假设 11 和 12: 组织任期和工作任期对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 组织任

期和工作任期越久, 公共利益使命承诺和自我牺牲以及同情心随之增加, 参与政策制定的积极性则随之降低。

在社会组织中, 由于自尊心的激发, 等级越高的个体越能够以适合社会规范的方式去影响他人, 如通过参与公共政策制定来提升自身影响力; 尤其是在公共组织常常面临的公开情境下, 他们在群体中能展示出更多的亲社会性。另一方面, 职位层级越高往往收入也越高, 他们拥有更富足的心理资源和经济能力去关心和帮助他人(郑晓莹, 彭泗清, 彭璐珞, 2015)。因此，提出假设 13 和 14: 职位等级和收入水平与个体的公共服务动机水平正相关。具体到公共服务动机的分维度, 层级越高的个体对通过参与公共政策制定来提升自身影响力的需求越高, 在公开情境下, 宁肯牺牲自身利益, 也要展现无私和慷慨, 为公共利益做出承诺(王建峰, 戴冰, 2020); 同时, 层级和收入越高的个体往往也拥有的资源越多, 同情心更强, 有能力和意愿参与慈善和志愿等公益活动(Trautmann, Kuilen, & Zeckhauser, 2013; 吴胜涛, 朱廷劭, 戴雨欣, 汪小芹, 2019)。而职级和收入水平越低, 拥有的经济资源和社会资源越少, 在帮助他人时要首先考虑到的是自身利益, 而不是公共利益, 更不容易做出自我牺牲。因此, 提出假设 15 和 16: 职位等级和收入水平对公共服务动机的不同维度有不同的影响, 职位等级和收入水平越高, 越能够积极参与政策和承诺公共利益, 而职级和收入水平越低, 同情心和自我牺牲的可能越低。

2.3 研究特征的调节效应假设

公共服务动机测量工具。现有的公共服务动机测量工具在维度划分上仍存在较大争议, Kim 等(2013)通过一个横跨 12 个国家的研究, 发现四个维度是公共服务动机必要的核心内涵, 四维量表的有效性和普适性应该更高, 因此把公共服务动机的测量工具作为调节变量, 探讨人口统计学特征与公共服务动机间的关系如何受测量工具影响。满足本研究中元分析的测量工具, 根据使用数量划分, 可分为两类: 一是四维结构量表, 包括 Perry(1996)最初开发的四维量表, 以及后续在不同文化情境中对其进行修订和验证的量表, 如 Kim 等(2013), 均归为一类; 二是单维或三维量表, 在实证研究中使用数量较少, 组成一类。因此, 提出假设 17: 公共服务动机测量工具对人口统计学特征与公共服务动机之间的关系有调节作用, 使用四维结构量表人口统计学特征变量与公共服务动机间相关程度更高。

测量时间点。实证研究结果通常受研究设计的影响而存在偏差, 公共服务动机作为一种心理状态, 受个体社会化过程的影响, 会随时间而变化(Rainey, 1997; 朱光楠等, 2012), 同时, 个体的年龄、组织任期、工作任期等也是在随时间推移而变化的。只在一个时间点进行调查,

可能会导致不准确的参数检验和显著性检验(Pitariu & Ployhart, 2010; 胥彦, 李超平, 2019), 如果选择不同的时间框架, 可能会得到完全不同的研究结果(Levin, 2006)。在多个时间点进行测量, 存在共同方法变异的可能性更小, 研究的有效性更高。因此, 提出假设 18: 测量时间点对人口统计学特征与公共服务动机之间的关系有调节作用, 在多个时间点进行测量更加精确。

文化背景。不同文化中人们对年龄、性别等个人特征的看法各不相同(Cuddy, Wolf, Glick, Crotty, Chong, & Norton, 2015; Hofstede, 1991), 文化也会直接或间接地影响个体行为, 因此, 文化特征或行政传统不同, 会影响人口统计学特征与公共服务动机之间的关系(Harari et al., 2017)。Kim(2017)研究发现, 集体主义等文化倾向对个体的公共服务动机有显著的正向影响。东方文化更具集体主义倾向且权力距离相对较高, 有关集体行动和资源分配的规范是核心(Hofstede, 1991), 个体会更加重视对整个社会福祉产生有意义的影响, 而西方文化更倾向于个人主义且权力距离较低, 更关注个人自身的利益。因此, 提出假设 19: 文化背景对人口统计学特征与公共服务动机之间的关系有调节作用, 在东方文化背景下人口统计学特征变量与公共服务动机水平相关程度更高。

3 研究方法

3.1 文献检索与筛选

检索中文数据库(中国知网期刊全文数据库、中国博士学位论文全文数据库、中国优秀硕士学位论文全文数据库、维普中文科技期刊、万方数据检索系统)和英文数据库(APA PsycNET, Proquest(Dissertation), EBSCO, Web of Science, SAGE, Wiley, Google Scholar, Taylor & Francis)。由于很多实证研究文献并不会将人口统计学特征作为关键词, 有些研究在结果讨论中也疏于解释人口统计学特征与公共服务动机的关系, 而人口统计学特征又存在于绝大部分的研究中, 为了保证尽量全面、系统地纳入文献, 本研究未指定人口统计学特征检索词, 而是在后续的筛选过程中对文章逐一进行筛选。因此, 将中文检索主题词确定为公共服务动机 、PSM, 英文检索英文主题词为 public service motivation, public service-oriented motivation, PSM。文献搜索直到 2020 年 2 月。

将得到的文献通过以下标准进行筛选: (1)研究是包括人口统计学特征与公共服务动机之间关系的实证研究, 不包括纯理论研究、综述研究以及案例研究等; (2)研究中使用了公共服务动机量表, 并明确报告了研究所使用的的样本量以及变量之间的相关系数, 不包括仅运用回归分析、结构方程模型或者其他统计方法的数据; (3)调查样本均为在职员工或者社会工

作者, 研究情境为工作场所, 不包括学生等调查群体; (4)调查数据不可重复使用, 若学位论文修改后发表, 则以发表的数据为准; 若英文文献翻译后以中文发表, 仍以英文文献数据为准。

最终符合上述标准的文献共有 138 篇, 主要包括中文文献 38 篇, 英文文献 100 篇; 期刊文献 125 篇, 学位论文 16 篇。由于有的研究文献包含多个独立效应量, 因此, 本研究最终得到独立样本有 492 个, 共包括 1078442 名被试。

3.2 文献编码

对纳入元分析的文献进行如下编码: 文献信息(作者名+文献题目), 样本量大小, 相关系数大小, 人口统计学特征变量, 公共服务动机维度, 公共服务动机测量工具(四维/其他), 测量时间点(单个/多个), 文化背景(east/west)。其中, 东西方文化背景依霍夫斯泰德的跨国文化调查数据进行编码(Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010), 马来西亚、中国大陆、阿拉伯国家、印度尼西亚、越南、土耳其、韩国、伊朗、西班牙、巴基斯坦等较高权力距离国家编码为 east, 意大利、美国、加拿大、澳大利亚等较低权力距离国家编码为 west。即使是英文文献, 如果样本属于东方国家, 也编为 east。每个独立样本编码一次, 如果一篇文献中有多个独立样本, 则分别进行编码; 对重复发表的研究, 只编码一次。文献编码过程由 2 名研究者依据事先确定的文献筛选和编码标准进行单独编码, 并通过两名研究者的交叉检验, 最终确保了本研究编码准确。

3.3 统计分析

本研究选用开源软件 R 3.6.2 的 psychmeta 程序包(Dahlke & Wiernik, 2019)对数据进行分析和检验。使用 Hunter 和 Schmidt (2004)的元分析方法进行分析, 该方法只针对随机效应模型, 强调对误差项的不同来源进行区分和修正(比如样本误差和测量误差等), 在心理测验的结构和效度研究中应用较为普遍。性别: 0=男, 1=女; 婚姻状况: 0=未婚, 1=已婚; 年龄、组织任期、工作任期为连续变量, 数值越大代表年龄越大/组织任期/工作任期越长; 教育程度、职位等级和收入为类别变量, 数值越大, 代表受教育程度越高/职位等级越高/收入越高。依次进行了主效应检验和调节效应检验, 报告了独立样本的效应值 k、样本总量 N、未经过修正的相关系数 r, 经过信度修正后的相关系数 $\bar{r}$ 及其标准差 SD, 95%的置信区间以及 80%的信用区间。

4 结果

4.1 发表偏差检验

发表偏差(publication bias)是指已经发表的研究文献无法系统、全面地代表该研究领域已完成的研究总体(Rothstein, Sutton, & Borenstein, 2005)。本研究采用 Egger's 回归系数检验 、Begg 秩相关检验和失安全系数三种方法, 对所纳入的实证文献进行发表偏差检验。Egger's 回归系数检验和 Begg 秩相关检验结果见表 1。除性别、年龄、组织任期和职位等级外, Egger's 回归系数 p 值都不显著($p > 0.05$), 所有人口统计学特征的 Begg 秩相关检验 p 值都不显著($p > 0.05$)。然后, 使用剪补法(trim and fill)对性别、年龄、组织任期和职位等级检验发表偏差对元分析结果的影响(Duval & Tweedie, 2000), 结果显示性别(剪补前 $r = 0.02$, $Z = 9.78$, $p < 0.001$, 剪补后 $r = 0.04$, $Z = 4.80$, $p < 0.001$), 年龄(剪补前 $r = 0.07$, $Z = 31.14$, $p < 0.001$, 剪补后 $r = 0.04$, $Z = 3.86$, $p < 0.001$), 组织任期(剪补前 $r = 0.02$, $Z = 8.46$, $p < 0.001$, 剪补后 $r = 0.0032$, $Z = 0.28$, $p > 0.05$), 职位等级(剪补前 $r = 0.14$, $Z = 21.85$, $p < 0.001$, 剪补后 $r = 0.15$, $Z = 7.05$, $p < 0.001$), 可以看出, 除了组织任期外, 其他变量与公共服务动机间关系在剪补研究后, 总效应仍然显著。为了确定组织任期与公共服务动机研究发表偏倚的大小, 采用失安全系数法, 失安全系数越大说明发表偏倚越小, meta 分析结果越稳定(麦劲壮, 李河, 方积乾, 刘小清, 饶栩栩, 2006), 结果显示组织任期与公共服务动机研究的失安全系数为 6799, 远远超过临界值 440($5k+10$), 说明虽然存在轻微的发表偏差, 但是研究结论具有一定的稳定性和可靠性。因此，本研究发表偏倚在可接受范围内, 元分析的主要结论有效。

表 1　发表偏差检验结果

		性别	年龄	教育程度	组织任期	职位等级	收入	工作任期	婚姻状况
Egger's 回归	*intercep*	-1.22	1.07	1.09	1.72	-3.51	-2.38	1.25	0.47
系数检验	*t*								
	p	0.013	0.032	0.071	0.000	0.001	0.065	0.286	0.775
Begg 秩相关	*Z*	-0.86	0.461	0.02	-1.02	-1.78	-0.19	-0.45	0.39
检验	*p*	0.389	0.645	0.981	0.307	0.074	0.843	0.656	0.697

注：p 表示显著性水平。

4.2 异质性检验

异质性检验指元分析中，所纳入文献之间存在的异质性(何寒青, 陈坤, 2006)。表 2 显示, 各人口统计学特征与公共服务动机的 Q 值在统计学上都达到了显著水平($p < 0.001$), 表明各效应量之间存在异质, 可能是由于使用不同的公共服务动机测量工具、测量时间点或文化背景不同等原因造成的; I^2 值分界点 25%、50%、75%分别代表低、中、高异质程度(Higgins, Thompson, Deeks, & Altman, 2003), 各人口统计学特征与公共服务动机的 I^2 值都高于 75%, 说明异质性程度较高; Tau^2 表明了研究间变异有多少部分可以用来计算权重。

4.3 主效应检验结果

人口统计学特征与公共服务动机的主效应检验结果见表 2。据表可知, 性别($\bar{r}$ = 0.02, 95% CI 为 0.00-0.03)、年龄($\bar{r}$ = 0.07, 95% CI 为 0.06-0.09)、教育程度($\bar{r}$ = 0.04, 95% CI 为 0.02-0.06)、组织任期($\bar{r}$ = 0.02, 95% CI 为 0.00-0.04)、工作任期($\bar{r}$ = 0.04, 95% CI 为 0.01-0.07)、职位等级($\bar{r}$ = 0.14, 95% CI 为 0.10-0.18)和收入($\bar{r}$ = 0.14, 95% CI 为 0.09-0.18)与公共服务动机整体之间均呈显著的正相关关系(95% CI 不包含 0), 而婚姻状况与公共服务动机间关系不显著(95% CI 包含 0)。假设 1, 3, 5, 9, 10, 13, 14 得到初步验证, 假设 7 未得到验证。

表 2 主效应检验结果

人口统计学特征变量	公共服务动机	*k*	*N*	*r*	$\bar{r}$	*SD*	*95%CI*		*80%CV*		*Q*	I^2
							LL	*UL*	*LL*	*UL*		
性别	PSM	125	266890	0.02	0.02	0.09	0.00	0.03	-0.1	0.13	2229.00***	94.44
	APM	27	64920	-0.06	-0.07	0.09	-0.10	-0.03	-0.18	0.05	538.06***	95.17
	CPI	25	68077	-0.01	-0.02	0.08	-0.05	0.02	-0.12	0.09	431.66***	94.44
	COM	28	57043	0.05	0.06	0.09	0.03	0.10	-0.05	0.18	461.17***	94.15
	SS	27	33032	-0.06	-0.06	0.06	-0.09	-0.04	-0.13	0.00	98.63***	73.64
年龄	PSM	109	215634	0.07	0.07	0.10	0.06	0.09	-0.05	0.20	1992.96***	94.58
	APM	30	67151	0.06	0.07	0.09	0.03	0.10	-0.05	0.18	559.88***	94.82
	CPI	26	66149	0.10	0.11	0.10	0.07	0.15	-0.02	0.25	699.53***	96.43
	COM	29	55115	0.10	0.11	0.10	0.07	0.15	-0.02	0.24	554.65***	94.95
	SS	29	31757	0.11	0.13	0.13	0.08	0.18	-0.04	0.30	570.77***	95.09
教育程度	PSM	92	293842	0.03	0.04	0.09	0.02	0.06	-0.07	0.15	2214.68***	95.89
	APM	20	42604	0.19	0.20	0.12	0.15	0.26	0.04	0.37	668.58***	97.16
	CPI	15	41657	0.11	0.12	0.09	0.07	0.17	0.00	0.24	341.91***	95.91
	COM	20	44050	0.05	0.06	0.10	0.01	0.10	-0.07	0.18	395.34***	95.19
	SS	20	20594	0.00	0.00	0.10	-0.04	0.05	-0.13	0.13	205.50***	90.75
婚姻状况	PSM	11	9824	0.04	0.04	0.08	-0.02	0.10	-0.07	0.15	64.10***	84.40
	APM	1	912	0.14	0.15	-	0.09	0.21	-	-	-	-
	CPI	1	912	0.44	0.48	-	0.43	0.53	-	-	-	-
	COM	1	912	0.32	0.35	-	0.29	0.41	-	-	-	-
	SS	1	912	0.43	0.47	-	0.42	0.52	-	-	-	-
组织任期	PSM	86	167955	0.02	0.02	0.08	0.00	0.04	-0.08	0.13	1145.03***	92.58
	APM	19	49723	0.00	0.00	0.06	-0.03	0.02	-0.08	0.07	156.92***	88.53
	CPI	18	49067	0.04	0.04	0.11	-0.01	0.10	-0.11	0.19	603.03***	97.18
	COM	18	36245	0.04	0.04	0.09	0.00	0.09	-0.07	0.15	256.22***	93.36
	SS	17	12696	0.15	0.17	0.16	0.08	0.25	-0.04	0.37	306.61***	94.78
工作任期	PSM	15	48822	0.04	0.04	0.06	0.01	0.07	-0.03	0.11	151.08***	90.73
	APM	3	4133	-0.02	-0.03	0.03	-0.09	0.03	-0.03	-0.03	1.79	-
	CPI	3	4133	0.08	0.09	0.04	-0.01	0.19	0.03	0.15	4.49	-

	COM	3	4133	0.05	0.06	0.08	-0.14	0.25	-0.08	0.20	17.23***	-
	SS	3	4133	0.08	0.09	0.01	0.07	0.12	0.09	0.09	0.26	-
职位等级	PSM	30	31515	0.12	0.14	0.11	0.10	0.18	0.00	0.29	404.73***	92.83
	APM	12	18082	0.12	0.13	0.09	0.08	0.19	0.02	0.25	139.83***	92.13
	CPI	12	18082	0.13	0.15	0.08	0.10	0.20	0.04	0.26	124.66***	91.18
	COM	12	19528	0.05	0.06	0.12	-0.02	0.13	-0.11	0.22	266.34***	95.87
	SS	13	19760	0.07	0.08	0.11	0.01	0.15	-0.07	0.23	242.72***	95.06
收入	PSM	24	43960	0.12	0.14	0.11	0.09	0.18	0.00	0.28	506.45***	95.46
	APM	10	29392	0.21	0.22	0.13	0.13	0.31	0.05	0.40	481.07***	98.13
	CPI	10	29392	0.11	0.13	0.08	0.07	0.19	0.02	0.24	177.85***	94.94
	COM	9	15860	0.05	0.06	0.14	-0.05	0.17	-0.13	0.26	290.83***	97.25
	SS	9	15860	0.05	0.05	0.12	-0.04	0.15	-0.11	0.22	212.43***	96.23

注：PSM: 公共服务动机整体; APM: 参与公共政策制定的吸引力, CPI: 公共利益承诺, COM: 同情心, SS: 自我牺牲。k 表示效应值的独立样本数; N 表示累计样本数; r 表示样本加权平均效应值; $\bar{r}$ 表示经过信度修正的样本加权平均效应值; SD 表示 $\bar{r}$ 的标准差; 95% CI 表示 $\bar{r}$ 的 95%的置信区间; 80% CV 表示 $\bar{r}$ 的 80%的可信区间。Q 值以及显著性代表各效应值的异质性程度，I^2 代表异质性部分在总变异中的比重。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$。

表 2 还展示了人口统计学特征变量与公共服务动机各维度的主效应检验结果。据表可知, 性别与公共利益承诺之间的关系并不显著(95%的置信区间跨越 0), 与参与公共政策制定($\bar{r}$ = -0.07), 同情心($\bar{r}$ = 0.06)和自我牺牲($\bar{r}$ = -0.06)关系显著, 可以看出女性在同情心维度上高于男性, 但是男性在参与公共政策制定以及自我牺牲上高于女性。年龄与公共服务动机各维度都存在显著的正向相关关系, 说明随着年龄的增长, 个体在公共服务动机各维度上都有所增加, 其中增长最明显的是自我牺牲($\bar{r}$ = 0.13)倾向。教育程度与自我牺牲维度的相关关系不显著, 与其他三个维度都呈显著的正向相关关系, 尤其是参与公共政策制定($\bar{r}$ = 0.20)。婚姻状况与公共服务动机各维度的 k 值未达到分析要求(k≧3)。组织任期与参与公共政策制定和公共利益承诺均没有显著的相关关系, 与同情心($\bar{r}$ = 0.04)和自我牺牲($\bar{r}$ = 0.17)之间均存在显著的正向相关关系。工作任期只与自我牺牲维度有显著的正相关关系($\bar{r}$ = 0.09), 或与纳入研究的样本量有一定关联。职位等级与同情心之间不存在显著的相关关系, 与其余三个维度均存在显著的正向相关关系, 尤其是参与公共政策制定($\bar{r}$ = 0.13)和公共利益承诺($\bar{r}$ = 0.15)。收入与参与公共政策($\bar{r}$ = 0.22)和公共利益承诺($\bar{r}$ = 0.13)间存在显著的正向相关关系, 对同情心和自我牺牲维度的影响不显著。性别、年龄、教育程度、组织任期、工作任期、职位等级和收入对公共服务动机各维度的影响不同, 但影响方向和显著性与假设略有差异, 假设 2, 4, 6, 11, 12, 15, 16 得到部分验证, 假设 8 未得到验证。

4.4 调节效应检验结果

本研究考察了公共服务动机测量工具、测量时间点和文化背景对人口统计学特征与公共服务动机关系的调节作用。表 3 结果表明, 使用四维量表时性别和组织任期与公共服务动机间有显著的相关关系, 而使用其他量表时二者关系不显著, 因此, 使用不同的公共服务动机测量工具, 性别(Q_b = 42.54, p < 0.001)和组织任期(Q_b = 93.04, p < 0.001)与公共服务动机间的关系不同, 使用四维量表时关系更加显著。使用不同测量工具时年龄(Q_b = 174.23, p < 0.001)和教育程度(Q_b = 33.34, p < 0.001)与公共服务动机之间的相关系数也存在差异, 年龄与公共服务动机在使用四维量表时关系更加紧密, 教育程度与公共服务动机在使用其他测量工具时关系更加紧密。因此, 公共服务动机测量工具对人口统计学特征与公共服务动机之间的关系有调节作用, 使用四维结构量表二者之间的相关程度更高, 假设 17 得到部分验证。

测量时间点的调节作用结果见表 4, 对于性别、年龄、教育程度和组织任期与公共服务动机间的关系, 在单个时间点测量都是显著的, 而多个时间点测量都是不显著的。测量时间点的数目会影响性别(Q_b = 29.35, p < 0.001)和年龄(Q_b = 4.20, p < 0.05)与公共服务动机之间的关系, 在相同时间点测量时人口统计学特征与公共服务动机间的相关系数更高, 而对教育程度(Q_b = 2.76, p > 0.05)和组织任期(Q_b = 3.71, p > 0.05)与公共服务动机间的关系没有显著的调节作用, 假设 18 得到部分验证。

表 3 公共服务动机量表的调节效应

自变量	测量工具	k	N	$\bar{r}$	SD	95%CI		80%CV		Q_w	I^2	Q_b
						LL	UL	LL	UL			
性别	四维	89	80519	-0.04	0.09	-0.06	-0.02	-0.15	0.07	671.44***	86.89	42.54***
性别	other	22	52026	0.00	0.06	-0.03	0.03	-0.07	0.07	164.99***	87.27	
年龄	四维	80	69313	0.13	0.11	0.10	0.15	-0.01	0.26	876.96***	90.99	174.23***
年龄	other	18	49847	0.05	0.05	0.02	0.07	-0.01	0.11	120.26***	85.86	
教育程度	四维	70	60652	0.09	0.10	0.07	0.12	-0.02	0.21	557.63***	87.63	33.34***
教育程度	other	10	38293	0.13	0.07	0.08	0.18	0.04	0.22	160.87***	94.41	
组织任期	四维	66	54063	0.07	0.10	0.05	0.10	-0.04	0.19	504.87***	87.13	93.04***
组织任期	other	16	41124	0.01	0.06	-0.02	0.05	-0.07	0.09	151.16***	90.08	

注：Qw 表示组内异质性; Q_B 表示组间异质性。* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001。 仅展示 k≥3 的亚组。

表 4 测量时间点的调节效应

自变量	测量时间点	k	N	$\bar{r}$	SD	95%CI		80%CV		Q_w	I^2	Q_b
						LL	UL	LL	UL			
性别	单个	121	254711	0.02	0.08	0.01	0.04	-0.08	0.13	1789.89***	93.30	29.35***

性别	多个	4	12179	-0.03	0.11	-0.20	0.14	-0.20	0.14	101.71***	97.05	
年龄	单个	106	203704	0.07	0.08	0.05	0.08	-0.04	0.17	1389.81***	92.45	4.20*
年龄	多个	3	11930	0.05	0.04	-0.05	0.15	-0.02	0.12	13.26 ***	84.91	
教育程度	单个	89	288444	0.03	0.08	0.02	0.05	-0.06	0.13	1738.00***	94.94	2.76
教育程度	多个	3	5398	0.01	0.05	-0.10	0.13	-0.06	0.09	7.62 *	73.74	
组织任期	单个	83	166903	0.02	0.07	0.00	0.04	-0.07	0.11	886.89 ***	90.75	3.71
组织任期	多个	3	1052	-0.04	0.15	-0.41	0.33	-0.30	0.23	15.77 ***	87.32	

注：Q_w 表示组内异质性; Q_B 表示组间异质性。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$。 仅展示 k≥3 的亚组。

表 5 展示了文化背景对人口统计学特征与公共服务动机间关系的调节作用，文化背景会影响性别($Q_b = 260.71$, $p < 0.001$)、年龄($Q_b = 150.61$, $p < 0.001$)、教育程度($Q_b = 151.03$, $p < 0.001$)、组织任期($Q_b = 328.70$, $p < 0.001$)和工作任期($Q_b = 33.46$, $p < 0.001$)与公共服务动机之间的关系。其中，性别与公共服务动机在东方文化背景下是负相关，而在西方文化背景下是正相关，年龄、教育程度、组织任期和工作任期与公共服务动机在东西方文化背景下均为正相关关系，但是东方文化背景下与公共服务动机的关系均更强，假设 19 得到部分验证。

表 5 文化背景的调节效应

自变量	文化背景	k	N	$\bar{r}$	SD	95%CI		80%CV		Q_w	I^2	Q_b
						LL	UL	LL	UL			
性别	east	74	47772	-0.03	0.11	-0.06	-0.01	-0.16	0.10	553.54***	86.81	260.71***
性别	west	49	173618	0.02	0.08	0.00	0.04	-0.08	0.12	1061.60***	95.48	
年龄	east	64	37384	0.11	0.13	0.08	0.15	-0.04	0.27	597.72***	89.46	150.61***
年龄	west	43	132750	0.07	0.06	0.05	0.09	-0.02	0.15	543.36***	92.27	
教育程度	east	53	29279	0.07	0.12	0.04	0.10	-0.08	0.22	443.92***	88.29	151.03***
教育程度	west	36	218827	0.04	0.07	0.01	0.06	-0.05	0.13	1140.79***	96.93	
组织任期	east	59	34867	0.09	0.11	0.06	0.12	-0.05	0.23	447.04***	87.03	328.70***
组织任期	west	25	130717	0.00	0.03	-0.02	0.01	-0.04	0.04	125.21***	80.83	
工作任期	east	6	5318	0.11	0.09	0.01	0.20	-0.02	0.23	38.75***	87.10	33.46***
工作任期	west	8	41369	0.02	0.03	0.00	0.05	-0.02	0.07	43.14***	83.77	

5 讨论

5.1 人口统计学特征与公共服务动机的主效应

近年来，关于公共服务动机的研究一直呈现出快速发展的趋势，探索人口统计学特征对公共服务动机的影响，有助于了解公共服务动机是如何发展的(Perry et al., 2010)，对于公共服务动机理论的发展和公共管理实践的应用都有一定的意义。本研究结合中英文实证研究结果，运用元分析系统方法归纳人口统计学特征与公共服务动机之间的关系，同时考虑不同的公共服务动机测量工具、测量时间点和文化背景对二者之间关系的影响，弥补了现有研究的不

足，为人口统计学特征预测公共服务动机提供了较为精确的估计, 为今后进一步解释公共服务动机与其他变量之间的关系提供了基础, 也为公共组织的管理者提高员工公共服务动机水平提供了科学的建议。

与以往大多数研究结果一致, 本研究发现, 性别、年龄、教育程度、组织任期、工作任期、职位等级、收入与公共服务动机之间均存在显著的相关关系, 并且与公共服务动机的具体维度之间有不同的相关性。婚姻状况与公共服务动机之间不存在显著的相关关系, 可能的原因是, 个体的婚姻稳定情况不同, 婚姻稳定者可以有更好的心态投入到自己的工作中(马英, 洪晓楠, 2015), 也更有责任感, 但是工作与家庭冲突较大的已婚者反而工作负面情绪更高, 给公共服务动机带来负面影响。未来可以对此进行更深入的研究。公共服务动机四个代表性维度具有不同的含义, 下面结合各人口统计学特征对具体维度的影响, 对整体相关关系进行解释。

性别对公共服务动机有显著的影响, 总体来看, 女性相比男性公共服务动机水平更高。具体地, 男性在参与公共政策制定($\bar{r}$ = -0.07)以及自我牺牲($\bar{r}$ = -0.06)上高于女性, 女性则在同情心($\bar{r}$ = 0.06)维度上高于男性。与以往的元分析研究结果基本一致(Parola et al., 2018), 由于政治的竞争性, 女性不太可能只从事公共生活(Davis et al., 2006), 还需要更多兼顾家庭生活, 因此, 男性在社会工作中更加活跃, 在组织中担任行政职务的比例也比较高(Giauque et al.,2013), 能够更多地参与公共政策制定, 做出自我牺牲。另一方面, 在社会化过程中, 男性比女性更倾向于竞争行为, 而女性比男性更倾向于照顾他人, 同情心更能给予她们满足感, 因此女性更能够表现同情心(Wood & Eagly, 2010)。

年龄与公共服务动机整体及各维度都存在显著的正向相关关系。与 Parola 等(2018)的元分析结果一致, 随着年龄的增长, 个体的公共服务动机水平也在增加。具体地, 年龄与公共利益承诺($\bar{r}$ = 0.11)、同情心($\bar{r}$ = 0.11)和自我牺牲($\bar{r}$ = 0.13)相关性较强, 与参与公共政策制定最弱($\bar{r}$ = 0.07)。可能的原因是, 随着年龄的增长, 个体利用所拥有资源服务社会、对社会产生持久积极影响的期望越来越强, 对年轻一代的同情心更强, 即使是自我牺牲也要为下一代提供服务和指导, 并且, 随着年龄的增长, 个体越来越不容易离开组织, 对公共利益使命的承诺和认同也更强; 但是由于年龄的增长会逐步降低个体期望，并会对工作的态度产生重要作用(陈鼎祥等, 2019), 因此年龄对参与政策制定的积极性影响较小(Camilleri, 2007)。

除自我牺牲维度不显著外, 教育程度对个体公共服务动机整体以及参与公共政策制定($\bar{r}$ = 0.20)、公共利益承诺($\bar{r}$ = 0.12)和同情心($\bar{r}$ = 0.06)三个维度都有显著的正向相关关系。教育程度越高, 个体组织学习能力越强(段锦云等, 2016), 积累的经验越多, 在社会工作中从

事更高层级工作的可能性越大, 参与公共政策制定能够发挥个人所学, 带来内在的满足感, 因此教育程度越高的个体更愿意致力于参与公共政策, 更能够从宏观、整体的视角考虑问题, 愿意为公共利益做成承诺并付诸努力; 并且, 受教育程度越高, 个人素质和共情能力更高, 更能够同情他人(Perry, 1997)。但是, 教育程度与自我牺牲维度的关系并不显著, 可能的原因是教育程度越高, 对需要自我牺牲时所考虑的因素更多, 在服务社会时更加理性。

组织任期和工作任期与公共服务动机整体之间存在显著的正向相关关系, 在分维度上, 组织任期和工作任期与参与公共政策制定和公共利益承诺间关系均不显著, 组织任期与同情心($\bar{r} = 0.04$)和自我牺牲($\bar{r} = 0.17$)之间存在显著的正向相关关系, 工作任期只与自我牺牲($\bar{r} = 0.09$)有显著的正相关关系。组织任期和工作任期往往伴随着年龄的增长而增加, 个体愈发希望为资历较浅的组织成员或者社会上的弱小者提供服务和指导, 因此在同情心和自我牺牲维度上随组织任期增加而增加, 但是随着任期增加, 个体工作期望降低, 对于参与公共政策和承诺公共利益上的积极性降低, 不太倾向于通过参与政策制定等方式为他人和社会服务。另外可能的原因是, 公共组织在不同的文化情境中的角色和发挥的作用不同(Harari et al., 2017), 组织任期与公共服务动机之间的关系会受不同文化情境的影响, 需要结合本土情境才能得出确定的结论; 工作任期在分维度检验上所纳入的样本量较小, 这或许也在一定程度上影响了研究结果的有效性。

职位等级和收入与公共服务动机之间均呈显著的正相关关系。具体地, 职位等级与同情心之间不存在显著的相关关系, 与参与公共政策制定($\bar{r} = 0.13$)、公共利益承诺($\bar{r} = 0.15$)和自我牺牲($\bar{r} = 0.08$)均存在显著的正向相关关系。收入与参与公共政策($\bar{r} = 0.22$)和公共利益承诺($\bar{r} = 0.13$)间存在显著的正向相关关系, 对同情心和自我牺牲维度的影响均不显著。可能的原因是, 层级和收入越高的个体往往拥有更多的权力和资源, 他们的自尊心更强, 更能够以适合社会规范的方式去影响他人, 如通过参与公共政策制定和承诺公共利益, 以此来进一步提升自己的影响力, 尤其在公共组织中, 越高层级的人往往越多出现在公开情境下, 表现更多的亲社会行为能够为自己获得更大的影响力。然而, 也正是因为如此, 高层级和高收入群体的利他行为可能更多是出于个人效用最大化的理性动机, 或者是社会文化规范带来的规范动机, 而不是发自内心产生的对公共服务的认同, 并不是纯粹出于情感的利他行为, 因此对同情心和自我牺牲的影响较低或不显著。

5.2 人口统计学特征与公共服务动机的调节效应

公共服务动机测量工具会影响性别($Q_b = 42.54, p < 0.001$)、年龄($Q_b = 174.23, p < 0.001$)、组织任期($Q_b = 93.04, p < 0.001$)和教育程度($Q_b = 33.34, p < 0.001$)与公共服务动机之间的关系。除了教育程度外, 四维量表与其他变量关系都更显著, 可能的原因是, 个体的受教育程度越高, 认知和理解能力越高, 能够领悟到其他类型量表所代表的公共服务动机内涵。但是整体来看, 四维度测量工具的公共服务动机核心内涵界定更加清晰, 与人口统计学特征的相关性最高。本元分析由于样本量限制, 无法将不同维度的测量工具均进行分组比较, 在今后的研究中可以进一步探究。

测量时间点的数目会影响性别($Q_b = 29.35, p < 0.001$)和年龄($Q_b = 4.20, p < 0.05$)与公共服务动机之间的关系, 在相同时间点测量时人口统计学特征与公共服务动机间的相关系数更高。对教育程度($Q_b = 2.76, p > 0.05$)和组织任期($Q_b = 3.71, p > 0.05$)与公共服务动机间的关系没有显著的调节作用。这与我们的假设略有差异, 可能的原因是大多数的多时间点研究只是在两个时间点分开测量变量, 还不能算是真正意义上的追踪研究, 无法判断当前出现的差异是否会继续发生变化, 也无法评估差异产生的根本原因究竟是变量的实质变化还是测量误差(胥彦, 李超平, 2019)。尤其是人口统计学特征变量, 在实际研究中, 往往只在 T1 时间测量一次, 而年龄、教育程度、组织任期、工作任期、职位等级和收入等变量都是在随着时间变化的, 分离测量预测变量和结果变量, 仅仅是处理共同方法变异问题, 并没有捕捉到变量的动态性质及变量之间的相互关系(Chan, 1998), 无法真正把握个体公共服务动机水平的具体变化。

东西方文化情境的不同会影响性别($Q_b = 260.71, p < 0.001$)、年龄($Q_b = 150.61, p < 0.001$)、教育程度($Q_b = 151.03, p < 0.001$)、组织任期($Q_b = 328.70, p < 0.001$)和工作任期($Q_b = 33.46, p < 0.001$)与公共服务动机之间的关系。与其他人口统计学特征不同, 性别与公共服务动机在东方文化背景下是负相关, 男性的公共服务动机水平高于女性, 而在西方文化背景下是正相关, 女性公共服务动机水平高于男性。可能的原因是, 东方文化受传统文化影响深厚, 女性一直以来兼顾了更多家庭的角色, 而男性在公共组织中担任行政职务的比例相对更高, 能够更多地参与社会服务。年龄、教育程度、组织任期和工作任期与公共服务动机在东西方文化背景下均为正相关关系, 在集体主义文化和权力距离较高的东方文化背景下关系更强, 因为东方文化背景下有关集体行动和资源分配的规范是核心(Hofstede, 1991), 个体更加遵守社会文化规范, 更加希望通过参与公共政策制定对整个社会福祉产生有意义的影响; 并且, 相对于西方文化, 东方文化提倡责任意识和自我牺牲精神, 个体对他人和社会更具有同情心和自我牺牲的倾向。

5.3 管理启示

研究不仅丰富和拓展了公共服务动机理论的应用, 得出了系统性的结论, 弥补了现有研究的空白, 对公共组织的管理也具有一定的实践意义, 具体表现为: 第一, 公共组织在甄选、招募和选拔组织成员时, 应尝试对成员的公共服务动机进行测量，选择具有高度公共服务动机的员工能够为公共组织带来更多益处(Parola et al., 2018), 可以从公共服务动机的决定因素入手, 有针对性地选择合适的人才进入合适的部门。第二, 在公共组织的管理过程中, 可以对员工进行长期的培训, 因为个体的公共服务动机水平并不是一成不变的, 年轻员工刚进入组织, 需要一定的时间适应, 尤其是受教育程度高的成员, 在这期间资质过剩感重(褚福磊, 王蕊, 高中华, 2018), 工作消极情绪更多, 会更少表现工作要求以外的利他行为, 因此, 需要加强对员工的社会化, 潜移默化地提升他们对公共利益使命的承诺。第三, 现如今公共组织中的激励仍存在一定问题, 个体选择进入公共组织工作的动机不同, 并且是随着时间而变化的, 而公共组织中晋升空间较小, 收入相比于私组织也更低, 在一定程度上影响了员工的公共服务动机水平。因此, 应当结合公共服务动机理论, 合理激励公务员的工作热情, 如提高薪酬待遇、拓宽职业晋升空间等, 提升他们的公共服务动机水平(谭新雨, 刘帮成, 汪艳霞, 2017)。

5.4 研究局限及展望

本元分析中的不足与展望: (1)元分析统计方法对文献要求很高, 由于工具和语言的限制, 难免会遗漏部分数据, 在未来的研究中应考虑到所有的研究, 尤其是未发表研究, 使得分析结果更具有代表性。(2)本研究分别探索了性别等多种人口统计学特征变量与公共服务动机间的关系, 但是在实践中, 人口统计学特征往往是交叉的, 如年轻的新员工往往受教育程度高但是职级和收入较低, 因此, 未来可以结合多种人口统计学特征变量, 探索复杂人口统计学特征的影响。(3)在主效应和调节效应分析中, 有些人口统计学特征研究数量不足、样本量不足, 导致与公共服务动机间的关系不稳定, 未来还需要更多的实证研究支持。(4)本研究发现人口统计学特征与公共服务动机之间关系的研究使用多时间点测量的较少, 而公共服务动机是随时间变化的, 未来可采用追踪研究设计对个体公共服务动机水平如何随着年龄、组织任期或工作任期等特征而变化进行深入研究。(5)文化背景是影响人口统计学特征与公共服务动机间关系的重要因素, 今后可以开展更多的跨文化比较研究, 探讨二者关系在不同文化背景下的具体差异。

6 结论

本研究采用元分析的方法发现: (1)整体上来看, 性别、年龄、教育程度、组织任期、工作任期、职位等级和收入与公共服务动机之间均呈显著的正相关关系, 婚姻状况与公共服务动机之间不存在显著的相关关系。(2)公共服务动机的四维度内涵明确且界限清晰, 人口统计学特征变量对公共服务动机的四个不同维度有不同的影响。(3)公共服务动机测量工具、测量时间点和文化背景能够调节部分人口统计学特征变量与公共服务动机之间的关系。

参考文献

（注：添加*号的为纳入元分析的文献。）

包元杰, 李超平. (2016). 公共服务动机的测量:理论结构与量表修订. *中国人力资源开发,* (7), 83–91.

* 曹钶婕. (2019). 公共服务动机对公务员绩效的影响机理(硕士学位论文). 兰州大学.

曹霞, 瞿皎姣. (2014). 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示. *中国人力资源开发,* (15), 75–80.

曾军荣. (2008). 公共服务动机:概念、特征与测量. *中国行政管理,* (02), 21–24.

* 陈鼎祥, 刘帮成, 隆添伊. (2019). 基于嵌入视角的公务员离职意愿分析. *上海交通大学学报(哲学社会科学版), 27*(04), 120–129.

* 陈鼎祥, 刘帮成. (2019). 公益组织员工离职倾向的心理机制研究. *管理学刊, 32*(04), 41–51.

褚福磊, 王蕊, 高中华. (2018). 新员工资质过剩动态变化及作用机制:组织社会化视角. *心理科学进展, 26*(12), 2101–2112.

* 戴周超. (2018). 温州市公务员公共服务动机对工作绩效的影响研究(硕士学位论文). 福建农林大学, 福州.

段锦云, 张晨, 徐悦. (2016). 员工建言行为的人口统计特征元分析. *心理科学进展, 24*(10), 1568–1582.

* 段哲哲. (2018). 2000 年以来中国台湾地区公务员公共服务动机及其对工作投入的影响. *公共管理评论,* (2), 77–97.

何寒青, 陈坤. (2006). Meta 分析中的异质性检验方法： *中国卫生统计, 23*(6), 486–487.

* 葛蕾蕾. (2016a). 变革型领导对公务员工作态度的影响——公共服务动机的中介效应研究. *烟台大学学报(哲学社会科学版), 29*(03), 111–120.

* 郭刚建. (2016). 公共服务动机对工作投入的影响研究(硕士学位论文). 云南财经大学, 昆明.

* 江晓雨. (2014). 成都市公务员公共服务动机调查与分析(硕士学位论文). 西南交通大学, 成都.

* 柯紫薇. (2015). 变革型领导对公务员工作绩效的影响(硕士学位论文). 湖南师范大学, 长沙.

* 李碧莹. (2018). 公务员公共服务动机对工作绩效的影响研究(硕士学位论文). 兰州大学.

* 李锋, 王浦劬. (2016). 基层公务员公共服务动机的结构与前因分析. *华中师范大学学报(人文社会科学版), 55*(01), 29–38.

李明, 叶浩生. (2012). 公共服务动机测量的发展与展望. *心理科学, 35*(04), 932–936.

* 李琦. (2019). 基层公共部门行政组织文化对公务员组织公民行为的影响(硕士学位论文). 兰州大学.

李锐, 毛寿龙. (2015). 公共服务动机文献综述研究. *现代管理科学,* (2), 100–102.

李小华. (2008). 公共服务动机的结构及测量. *武汉大学学报(哲学社会科学版), 61*(06), 707–802.

* 李小华, 董军. (2012). 公务员公共服务动机对个体绩效的影响研究. *公共行政评论, 5*(01), 105–121+181.

* 刘帮成, 周杭, 洪风波. (2017). 公共部门高承诺工作系统与员工建言行为关系研究:基于公共服务动机的视角. *管理评论, 29*(01), 62–69.

* 刘婷. (2016). 公共服务动机对公共部门雇员组织公民行为的影响机理(硕士学位论文). 浙江大学, 杭州.

* 刘晓洋. (2017). 公共服务动机绩效促进模型与检验. *学术研究,* (05), 62–68+177.

* 刘颖, 魏娜, 周东歌. (2019). 社会组织志愿者领导风格对下属行为和动机的影响研究. *中共中央党校(国家行政学院)学报, 23*(02), 119–127.

* 罗欢. (2015). 广西乡镇公务员公共服务动机与工作投入关系研究(硕士学位论文). 广西民族大学, 南宁.

* 马岩. (2016). 税务领军人才心理资本、公共服务动机与职业成功的关系研究. *税务研究,* (11), 88–93.

马英, 洪晓楠. (2015). 高校辅导员职业价值观的实证研究. *大连理工大学学报（社会科学版）, 36*(2), 126–131.

麦劲壮, 李河, 方积乾, 刘小清, 饶栩栩. (2006). Meta 分析中失安全系数的估计. *循证医学, 6*(5), 297–300.

毛凯贤, 李超平. (2015). 新员工主动行为及其在组织社会化中的作用. *心理科学进展, 23*(12), 2167–2176.

* 孟凡蓉, 吴建南. (2014). 公共服务动机视角下绩效工资公平感对工作投入的影响. *西安交通大学学报(社会科学版), 34*(01), 61–69.

* 孟凡蓉, 张玲. (2011). 绩效评价目标设置与公共服务动机:心理需求满意感的中介效应. *情报杂志, 30*(09), 202–207.

* 孙思睿, 刘帮成. (2019). 表面和谐如何影响社区公民行为?——来自公共部门变革情境下的探索. *珞珈管理评论,* (03), 1–18.

谭新雨, 刘帮成, 汪艳霞. (2017). 激励-贡献导向下心理契约差异对公务员离职倾向的影响——基于公共服务动机和变革态度的综合分析. *公共管理学报, 14*(04), 27–43+154.

* 谭新雨, 汪艳霞. (2017). 公共服务动机视角下服务型领导对公务员建言行为的影响. *软科学, 31*(08), 51–55.

王建峰, 戴冰. (2020). "追名弃利"：权力动机与社会存在对亲社会行为的影响. *心理学报, 52*(01), 55-65.

* 王宁宁. (2018). 公务员变革型组织公民行为的形成机制研究(硕士学位论文). 哈尔滨师范大学.

* 王浦劬, 杨晓曦. (2017). 当前党政干部公共服务动机状况调查——基于中部某市党政干部的实证研究. *人民论坛·学术前沿,* (07), 70–81.

王亚华, 舒全峰. (2018). 中国乡村干部的公共服务动机:定量测度与影响因素. *管理世界, 34*(02), 93–102+187–188.

* 文宏, 张书. (2017). 官员"为官不为"影响因素的实证分析——基于 A 省垂直系统的数据. *中国行政管理,* (10), 100–107.

吴胜涛, 朱廷劭, 戴雨欣, 汪小芹. (2019). 达则兼济天下:基于文学智能分析的精英人物心理研究. *心理技术与应用, 7*(10), 590–596.

胥彦, 李超平. (2019). 追踪研究在组织行为学中的应用. *心理科学进展, 27*(04), 34–44.

* 徐诗佳. (2015). 公共服务动机与公务员工作绩效(硕士学位论文). 湖南师范大学, 长沙.

* 杨靖云. (2013). 公务员公共服务动机促进绩效研究(硕士学位论文). 福建师范大学, 福州.

* 叶先宝, 赖桂梅. (2011). 公共服务动机:测量、比较与影响——基于福建省样本数据的分析. *中国行政管理,* (08), 107–111.

* 于海波, 安然. (2018). 新形势下公务员缓解工作倦怠的二元路径——以工作重塑和心理授权为中介变量. *中国行政管理,* (09), 123–129.

* 张弘. (2015). 自我效能感与公务员绩效的关系：公共服务动机的调节作用(硕士学位论文). 兰州大学.

* 张佳. (2018). 公务员网络中心性、组织承诺与公共服务动机：事务型领导的调节(硕士学位论文). 中国科学技术大学, 合肥.

* 张宗贺, 刘帮成. (2020). 服务型领导激发公务员服务热情的过程机制——一个调节-中介模型的构建与检验. *大连理工大学学报(社会科学版), 41*(01), 68–75.

* 赵晨, 高中华. (2014). 公共服务动机视域下公务员工作满意度对行为绩效的影响. *首都经济贸易大学学报, 16*(06), 45–52.

* 郑楠, 周恩毅. (2017). 我国基层公务员的公共服务动机对职业幸福感影响的实证研究. *中国行政管理,* (03), 83–87.

郑晓莹, 彭泗清, 彭璐珞. (2015). "达"则兼济天下?社会比较对亲社会行为的影响及心理机制. *心理学报, 47*(02), 243–250.

* 朱春奎, 吴辰. (2012). 公共服务动机对工作满意度的影响研究. *公共行政评论, 5*(01), 83–104+180–181.

* 朱光楠, 李敏, 严敏. (2012). 公务员公共服务动机对工作投入的影响研究. *公共行政评论, 5*(01), 122–144+181.

Aguinis, H., Pierce, C. A., Bosco, F. A., Dalton, D. R., & Dalton, C. M. (2011). Debunking myths and urban legends about meta–analysis.*Organizational Research Methods,14*(2), 306–331.

* Anderfuhren-Biget, S., Varone, F., & Giauque, D. (2014). Policy environment and public service motivation. *Public Administration, 92*(4), 807–825.

* Anderfuhren-Biget, S., Varone, F., Giauque, D., & Ritz, A. (2010). Motivating employees of the public sector: Does public service motivation matter? *International Public Management Journal, 13*(3), 213–246.

* Andersen, L. B., & Kjeldsen, A. M. (2013). Public service motivation, user orientation, and job satisfaction: A question of employment sector? *International Public Management Journal, 16*(2), 252–274.

Bandura, A. (1977). Social learning theory. Scotts Valley, California, ReCAPP, [2000], 1(1), 33–52.

* Bao, Y., & Ge, L. (2019). Linking transformational leadership and value congruence among Chinese police force: The mediating role of goal clarity and the moderating role of public service motivation. *Australian Journal of Public Administration, 78*(3), 373–395.

* Bao, Y., & Zhong, W. (2019). Public service motivation matters: Examining the differential effects of challenge and hindrance stressors on organizational identification and turnover intention. *Public Management Review*, 1–22.

* Belle, N., & Cantarelli, P. (2015). Monetary incentives, motivation, and job effort in the public sector: An experimental study with Italian government executives. *Review of Public Personnel Administration, 35*(2), 99–123.

* Borst, R. T. (2018). Comparing work engagement in people-changing and people-processing service providers: A mediation model with red tape, Aautonomy, dimensions of PSM, and performance. *Public Personnel Management, 47*(3), 287–313.

* Borst, R. T., Kruyen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the job demands–resources model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of Public Personnel Administration, 39*(3), 372–397.

* Bottomley, P., Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & León-Cázares, F. (2016). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviours: The contingent role of public service motivation. *British Journal of Management, 27*(2), 390–405.

* Brænder, M., & Andersen, L. B. (2013). Does deployment to war affect public service motivation? A panel study of soldiers before and after their service in Afghanistan. *Public Administration Review, 73*(3), 466–477.

* Bright, L. (2011). Does public service motivation affect the occupation choices of public employees? *Public Personnel Management, 40*(1), 11–24.

* Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management, 43*(2), 218–239.

* Caillier, J. G. (2015b). Towards a better understanding of public service motivation and mission valence in public agencies. *Public Management Review, 17*(9), 1217–1236.

* Caillier, J. G. (2017). Public service motivation and decisions to report wrongdoing in U.S. federal agencies: Is this relationship mediated by the seriousness of the wrongdoing. *The American Review of Public Administration, 47*(7), 810–825.

* Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review, 36*(3), 356–377.

* Campbell, J. W. (2018). Felt responsibility for change in public organizations: General and sector-specific paths. *Public Management Review, 20*(2), 232–253.

* Campbell, J. W., & Im, T. (2016). Perceived public participation efficacy: The differential influence of public service motivation across organizational strata. *Public Personnel Management, 45*(3), 308–330.

Chan, D. (1998). The conceptualization and analysis of change over time: An integrative approach incorporating longitudinal mean and covariance structures analysis (LMACS) and multiple indicator latent growth modeling (MLGM). *Organizational Research Methods, 1*(4), 421–483.

* Chen, C.-A. (2012). Sector imprinting: Exploring its impacts on managers' perceived formalized personnel rules, perceived red tape, and current job tenure. *The American Review of Public Administration, 42*(3), 320–340.

* Chen, C.-A., & Hsieh, C.-W. (2015). Knowledge sharing motivation in the public sector: The role of public service motivation. *International Review of Administrative Sciences, 81*(4), 812–832.

* Cho, Y. J., & Lee, J. W. (2011). Perceived trustworthiness of supervisors, employee satisfaction and cooperation. *Public Management Review, 13*(7), 941–965.

* Christensen, R. K., Nesbit, R., & Stritch, J. M. (2018). The role of employees' public service motives and organizational commitment in workplace giving campaigns. *The American Review of Public Administration, 48*(7), 644–658.

Coursey, D. H., & Pandey, S. K. (2007). Public service motivation measurement: Testing an abridged version of Perry's proposed scale. *Administration & Society, 39*(5), 547–568.

Crone, E. A., Ridderinkhof, K. R., Worm, M., Somsen, R. J.M., & van der Molen, M. W. (2004). Switching between spatial stimulus-response mappings: A development study of cognitive flexibility.*Developmental Science, 7*(4), 443–455.

Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Crotty, S., Chong, J., & Norton, M. I. (2015). Men as cultural ideals: cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology, 109* (4), 622–635.

Dahlke, J. A., & Wiernik, B. M. (2019). Psychmeta: An R package for psychometric meta-analysis. *Applied Psychological Measurement, 43*(5),415–416.

Davis, L., Marlowe, J., & Pandey, S. K. (2006). Gender dimensions of public service motivation. *Public Administration Review, 66*(6), 873–887.

* Desmidt, S., & Prinzie, A. (2019). Establishing a mission-based culture: Analyzing the relation between intra-organizational socialization agents, mission valence, public service motivation, goal clarity and work impact. *International Public Management Journal, 22*(4), 664–690.

Duval, S., & Tweedie, R. (2000). Trim and fill: A simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta-analysis. *Biometrics, 56*(2), 455–463.

* French, P. E., & Emerson, M. C. (2014). Assessing the variations in reward preference for local government employees in terms of position, public service motivation, and public sector motivation. *Public Performance & Management Review, 37*(4), 552–576.

* Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). HRM practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector. *Public Personnel Management, 42*(2), 123–150.

Giauque D, Ritz A, Varone F, Anderfuhren-Biget S, Waldner C. (2011). Putting public service motivation into context: A balance between universalism and particularism. *International Review of Administrative Sciences, 77*(2), 227–253.

* Hansen, J. R., & Kjeldsen, A. M. (2018). Comparing affective commitment in the public and private sectors: A comprehensive test of multiple mediation effects. *International Public Management Journal, 21*(4), 558–588.

Harari, M. B., Herst, D. E. L., Parola, H. R., & Carmona, B. P. (2017). Organizational correlates of public service motivation: A meta-analysis of two decades of empirical research. *Journal of Public Administration Research and Theory, 27*(1), 68–84.

* Hartzler-Weakley K. (2018). Examining the impact of transformational and transactional leadership style on work attitudes, motivation, and work outcomes in nonprofit organizations. [Order No. 10837902]. James Madison University. Harrisonburg, Virginia.

Higgins, J., Thompson, S., Deeks, J., & Altman, D. (2002). Statistical heterogeneity in systematic reviews of clinical trials: A critical appraisal of guidelines and practice. *Journal of Health Services Research & Policy, 7*(1), 51–61.

Hofstede, G. (1991). Cultures consequences: International differences in work related values. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: Software of the mind (Rev. 3rd ed.).New York: McGraw-Hill.

* Hsieh, C.-W. (2018). No one can serve two masters: Revisiting the interaction effect of love of money and public service motivation on job satisfaction. *Public Performance & Management Review, 41*(4), 745–767.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004).Methods of meta_x0002_analysis: Correcting error and bias in research findings Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

* Hsieh, C.-W., Yang, K., & Fu, K.-J. (2012). Motivational bases and emotional labor: Assessing the impact of public service motivation. *Public Administration Review, 72*(2), 241–251.

* Jin, M. H., McDonald, B. D., Park, J., & Trevor Yu, K. Y. (2019). Making public service motivation count for increasing organizational fit: The role of followership behavior and leader support as a causal mechanism. *International Review of Administrative Sciences, 85*(1), 98–115.

* Johnson, B. J. (2012). Public service motivation and the technical, political, and facilitator roles of city planners. *International Journal of Public Administration, 35*(1), 30–45.

* Jung, H.-J., Noh, S.-C., & Kim, I. (2018). Relative deprivation of temporary agency workers in the public sector: The role of public service motivation and the possibility of standard employment. *Human Resource Management Journal, 28*(3), 410–426.

* Karolidis, D., & Vouzas, F. (2019). From PSM to helping behavior in the contemporary Greek public sector: The roles of organizational identification and job satisfaction. *Public Performance & Management Review, 42*(6), 1418–1447.

* Kim, J. (2018b). The effects of relative organizational tenure on job behaviors in the public sector. *Public Personnel Management, 47*(3), 335–355.

* Kim, S. (2017). National culture and public service motivation: Investigating the relationship using Hofstede's five cultural dimensions. *International Review of Administrative Sciences, 83*(1_suppl), 23–40.

Kim S, Vandenabeele W, Wright B E, Andersen L B, Cerase F P, Christensen R K, et al. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory, 23*(1), 79–102.

* Kim, T., Henderson, A. C., & Eom, T. H. (2015). At the front line: Examining the effects of perceived job significance, employee commitment, and job involvement on public service motivation. *International Review of Administrative Sciences, 81*(4), 713–733.

* Kjeldsen, A. M., & Andersen, L. B. (2013). How pro-social motivation affects job satisfaction: An international analysis of countries with different welfare state regimes. *Scandinavian Political Studies, 36*(2), 153–176.

* Kjeldsen, A. M., & Hansen, J. R. (2018). Sector differences in the public service motivation–job satisfaction relationship: Exploring the role of organizational characteristics. *Review of Public Personnel Administration, 38*(1), 24–48.

* Lee, H. J., Oh, H. G., & Park, S. M. (2019). Do trust and culture matter for public service motivation development? Evidence from public sector employees in Korea. *Public Personnel Management*, 49(2), 290–323.

* Lee, H.-W. (2019). Moderators of the motivational effects of performance management: A comprehensive exploration based on expectancy theory. *Public Personnel Management, 48*(1), 27–55.

Leisink, P., & Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences,75*(1), 35–52.

Levin, K. A. (2006). Study design iii: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry, 7*(1), 24–25.

* Levitats, Z., & Vigoda-Gadot, E. (2017). Yours emotionally: How emotional intelligence infuses public service motivation and affects the job outcomes of public personnel. *Public Administration, 95*(3), 759–775.

* Liu, B. (2009). Evidence of public service motivation of social workers in China. *International Review of Administrative Sciences, 75*(2), 349–366.

* Liu, B., & Perry, J. L. (2016). The psychological mechanisms of public service motivation: A two-wave examination. *Review of Public Personnel Administration, 36*(1), 4–30.

* Liu, B., & Zhang, Z. (2019). Motivational bases of commitment to organizational change in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 47*(1), 1–8.

* Liu, B., Hu, W., & Cheng, Y.-C. (2015). From the west to the east: Validating servant leadership in the Chinese public sector. *Public Personnel Management, 44*(1), 25–45.

* Liu, B., Perry, J. L., Tan, X., & Zhou, X. (2018). A cross-level holistic model of public service motivation. *International Public Management Journal, 21*(5), 703–728.

* Liu, B., Tang, N., & Zhu, X. (2008). Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalisability and instrumentality. *International Journal of Manpower, 29*(8), 684–699.

* Liu, B., & Tang, T. L.-P. (2011). Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector. *Public Administration Review, 71*(5), 718–727.

*Liu, B., Tang, T. L.-P., & Yang, K. (2015). When does public service motivation fuel the job satisfaction fire? The joint moderation of person-organization fit and needs-supplies fit. *Public Management Review, 17*(6), 876–900.

*Liu, B., Zhang, X., & Lv, X. (2014). Compassion as the affective dimension of public service motivation in a Chinese context. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42*(2), 245–251.

* Liu, B., Zhang, X., Du, L., & Hu, Q. (2015). Validating the construct of public service motivation in for-profit organizations: A preliminary study. *Public Management Review, 17*(2), 262–287.

* Luu, T. (2018). Discretionary HR practices and proactive work behaviour: The mediation role of affective commitment and the moderation roles of PSM and abusive supervision. *Public Management Review, 20*(6), 789–823.

* Luu, T. T. (2019). Service-oriented high-performance work systems and service-oriented behaviours in public organizations: The mediating role of work engagement. *Public Management Review, 21*(6), 789–816.

* Meng, F., & Wu, J. (2017). Policy expectation moderates the relationship between merit pay policy effectiveness and public service motivation. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 45*(8), 1305–1318.

* Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management, 39*(2), 77–85.

* Moynihan, Donald P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society, 39*(7), 803–832.

* Neumann, O. (2019). Giving something back to society: A study exploring the role of reciprocity norms in public service motivation. *Review of Public Personnel Administration, 39*(2), 159–184.

* Nowell, B., Izod, A. M., Ngaruiya, K. M., & Boyd, N. M. (2016). Public service motivation and sense of community responsibility: Comparing two motivational constructs in understanding leadership within community collaboratives. *Journal of Public Administration Research & Theory, 26*(4), 663–676.

Pandey, S., & Stazyk, E. (2008). Antecedents and correlates of public service motivation.In Motivation in Public Management: The Call of Public Service, edited by J. Perry and A.Hondeghem, 101–117. Oxford: Oxford University Press.

Parola, H. R., Harari, M. B., Herst, D. E. L., & Prysmakova, P. (2019). Demographic determinants of public service motivation: A meta-analysis of PSM-age and -gender relationships. *Public Management Review, 21*(10), 1397–1419.

* Park, S. (2014). Motivation of public managers as raters in performance appraisal: Developing a model of rater motivation. *Public Personnel Management, 43*(4), 387–414.

* Park, S. M., & Kim, M. Y. (2015). Accountability and public service motivation in Korean government agencies. *Public Money & Management, 35*(5), 357–364.

* Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and public service motivation in U.S. federal agencies. *International Public Management Journal, 11*(1), 109–142.

Perry, J.L. (1996). Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory, 6*(1), 5–22.

* Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory, 7*(2), 181–197.

Perry, J. (2000). Bringing society in: toward a theory of public-service motivation. *Journal of Public Administration Research & Theory, 10*(2), 471–488.

Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review, 70*(5), 681–690.

Perry J L, & Wise L R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review, 50*(3), 367–373.

Pitariu, A. H., & Ployhart, R. E. (2010). Explaining change: Theorizing and testing dynamic mediated longitudinal relationships. *Journal of Management, 36*(2), 405–429.

* Potipiroon, W., & Faerman, S. (2016). What difference do ethical leaders make? Exploring the mediating role of interpersonal justice and the moderating role of public service Mmotivation. *International Public Management Journal, 19*(2), 171–207.

* Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management, 46*(3), 211–238.

* Potipiroon, W., Srisuthisa-ard, A., & Faerman, S. (2019). Public service motivation and customer service behaviour: Testing the mediating role of emotional labour and the moderating role of gender. *Public Management Review, 21*(5), 650–668.

* Prysmakova, P. (2016). From compliance to commitment: Centralization and public service motivation in different administrative regimes. *International Journal of Manpower, 37*(5), 878–899.

* Prysmakova, P. (2019). Understanding relationships between public service motivation and involvement in socio-political organizations: Perspectives of organizational field theory. *Public Administration, 97*(2), 429–450.

* Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015a). How does employees' public service motivation get affected? A conditional process analysis of the effects of person-job fit and work pressure. *Public Personnel Management, 44*(2), 266–289.

* Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015b). Red tape, resigned satisfaction, public service motivation, and negative employee attitudes and behaviors: Testing a model of moderated mediation. *Review of Public Personnel Administration, 35*(4), 307–332.

* Quratulain, S., Khan, A. K., & Sabharwal, M. (2019). Procedural fairness, public service motives, and employee work outcomes: Evidence from Pakistani public service organizations. *Review of Public Personnel Administration, 39*(2), 276–299.

Rainey, H. G. (1997). Understanding and managing public organizations. San Francisco: Jossey–Bass Publishers.

* Ripoll, G., & Ballart, X. (2019). Judging unethical behavior: The different effects of external and public service motivation. *International Public Management Journal*, 1–23.

* Ripoll, G., & Breaugh, J. (2019). At their wits' end? Economic stress, motivation and unethical judgement of public servants. *Public Management Review, 21*(10), 1516–1537.

* Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International Review of Administrative Sciences, 75*(1), 53–78.

Romzek, B. S. (1990). Employee investment and commitment: the ties that bind. *Public Administration Review, 50*(3), 374-382.

Rothstein, H. R., Sutton, A. J., & Borenstein, M. (2005). Publication bias in meta–analysis. In H. R. Rothstein, A. J.Sutton, & M. Borenstein (Eds.), *Publication bias in meta-analysis: Prevention, Assessment and Adjustments* (pp. 1–7). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.

* Schwarz, G., Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (2016). Servant leadership and follower job performance: The mediating effect of public service motivation. *Public Administration, 94*(4), 1025–1041.

* Shim, D. C., & Park, H. H. (2019). Public service motivation in a work group: Role of ethical climate and servant leadership. *Public Personnel Management, 48*(2), 203–225.

* Shim, D. C., Park, H. H., & Eom, T. H. (2017). Street-level bureaucrats' turnover intention: Does public service motivation matter? *International Review of Administrative Sciences, 83*(3), 563–582.

* Song, M., Kwon, I., Cha, S., & Min, N. (2017). The effect of public service motivation and job level on bureaucrats' preferences for direct policy instruments. *Journal of Public Administration Research and Theory, 27*(1), 36–51.

* Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016). Going green in public organizations: Linking organizational commitment and public service motives to public employees' workplace eco-Initiatives. *The American Review of Public Administration, 46*(3), 337–355.

* Sun, R., Peng, S., & Pandey, S. K. (2014). Testing the effect of person-environment fit on employee perceptions of organizational goal ambiguity. *Public Performance & Management Review, 37*(3), 465–495.

* Taylor, J. (2007). The impact of public service motives on work outcomes in Australia: A comparative multi-dimensional analysis. *Public Administration, 85*(4), 931–959.

* Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. *International Public Management Journal, 11*(1), 67–88.

* Taylor, J. (2014). Public service motivation, relational job design, and job satisfaction in local government. *Public Administration, 92*(4), 902–918.

* Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. *Public Management Review, 13*(5), 731–751.

* Teo, S. T. T., Pick, D., Xerri, M., & Newton, C. (2016). Person-organization fit and public service motivation in the context of change. *Public Management Review, 18*(5), 740–762.

Trautmann, S. T., van de Kuilen, G., & Zeckhauser, R. J. (2013). Social class and (un)ethical behavior: a framework, with evidence from a large population sample. *Perspectives on Psychological Science, 8*(5), 487–497.

* Trong Tuan, L. (2017). Reform in public organizations: The roles of ambidextrous leadership and moderating mechanisms. *Public Management Review, 19*(4), 518–541.

* Tsai, C.-C., Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016). Eco-helping and Eco-civic engagement in the public workplace. *Public Performance & Management Review, 40*(2), 336–360.

* Tuan (Tuan Luu), L. T. (2018). Behind the influence of job crafting on citizen value co-creation with the public organization: Joint effects of paternalistic leadership and public service motivation. *Public Management Review, 20*(10), 1533–1561.

* Tuan, L. T. (2016). How servant leadership nurtures knowledge sharing: The mediating role of public service motivation. International *Journal of Public Sector Management, 29*(1), 91–108.

* Tuan, L. T. (2019). HR flexibility and job crafting in public organizations: The roles of knowledge sharing and public service motivation. *Group & Organization Management, 44*(3), 549–577.

* Tuan, L. T., & Thao, V. T. (2018). Charismatic leadership and public service recovery performance. *Marketing Intelligence & Planning, 36*(1), 108–123.

* Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2017). Quality of leadership and public service motivation: A social exchange perspective on employee engagement. *International Journal of Public Sector Management, 30*(3), 270–285.

* van Loon, N. M. (2017). Does context matter for the type of performance-related behavior of public service motivated employees? *Review of Public Personnel Administration, 37*(4), 405–429.

* van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2017). Clarifying the relationship between public service motivation and in-role and extra-role behaviors: The relative contributions of person-job and person-organization fit. *The American Review of Public Administration, 47*(6), 699–713.

Vandenabeele W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review, 9*(4), 545–556.

* Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM-performance relationship. *International Review of Administrative Sciences, 75*(1), 11–34.

* Vandenabeele, W. (2014). Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction. *Review of Public Personnel Administration, 34*(2), 153–173.

Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, present, and future of public service motivation research. *Public Administration, 92*(4), 779–789.

* Vogel, R., Homberg, F., & Gericke, A. (2016). Abusive supervision, public service motivation, and employee deviance: The moderating role of employment sector. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 4*(3), 214–231.

* Walton, M. A., Clerkin, R. M., Christensen, R. K., Paarlberg, L. E., Nesbit, R., & Tschirhart, M. (2017). Means, motive and opportunity: Exploring board volunteering. *Personnel Review, 46*(1), 115–135.

* Wang, W., & Seifert, R. (2020). BAME staff and public service motivation: The mediating role of perceived fairness in English local government. *Journal of Business Ethics, 161*(3), 653–664.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in work-family experience:Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130.

Wood, W., & Eagly, A. (2010). “Gender.” In the handbook of social psychology, edited by S. T.Fiske, D. T. Gilbert, and G. Lindzey, 629–667. 5th ed. New York, NY: Wiley.

Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K.(2013). Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures. *International Public Management Journal, 16*(2), 197–223.

* Wright, B. E., Christensen, R. K., & Isett, K. R. (2013). Motivated to adapt? The role of public service motivation as employees face organizational change. *Public Administration Review, 73*(5), 738–747.

* Wright, B. E., Hassan, S., & Christensen, R. K. (2017). Job choice and performance: Revisiting core assumptions about public service motivation. *International Public Management Journal, 20*(1), 108–131.

* Zheng, Y., Wu, C.-H., & Graham, L. (2019). Work-to-non-work spillover: The impact of public service motivation and meaningfulness on outcomes in work and personal life domains. *Public Management Review,* 1–24.

* Zhu, C., & Wu, C. (2016). Public service motivation and organizational performance in Chinese provincial governments. *Chinese Management Studies, 10*(4), 770–786.

The impact of demographic characteristics on public service motivation: Evidence from Meta-analysis

XU Yan; LI Chaoping

(School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: The method of meta-analysis was utilized to analyze the influence of demographic characteristics on public service motivation (PSM). 138 documents and 492 independent samples (N = 1078442) in total meet the criteria of meta-Analysis. Results showed that gender, age, education, organizational tenure, job tenure, position level and income were correlated with PSM positively. However, the linkages between demographic characteristics and PSM varies with dimensions of PSM, and there is no obvious correlation between marital status and PSM. In addition, the relationships between some demographic characteristics and PSM are moderated by PSM measurements, waves of data collection and cultural backgrounds. The results provided not only accurate estimates for how PSM is affected by demographic characteristics, but also insights for future research of PSM and management of public employees.

Key words: public service motivation; demographic characteristics; meta-analysis; PSM measurements; cultural difference